



# Editorial

Editorial / Editorial

## Psicopatologia do Trabalho: Novos desafios

O trabalho é uma entidade que só pode ser analisada a partir do jogo diádico representado em termos de binómio Trabalhador—Trabalho. Este binómio pode ser decomposto, em termos ergonómicos, em duas vertentes: as que têm que ver com as "exigências da tarefa" e as que têm que ver com a "carga do trabalho". As primeiras, referem-se aos aspectos ligados directamente à tarefa, perspectivada do ponto de vista do trabalho (ex.: massa a manusear, tempo gasto na sua execução, controlo do resultado, etc.), enquanto que a 2ª se refere aos efeitos no organismo de todo o ciclo operativo exigido pela tarefa.

Numa e na outra vertente é dispendido um potencial energético, potencial que não é equivalente em cada uma dessas vertentes: isto é, a energia correspondente ao trabalho medido ao nível da tarefa ( $E_1$ ) é diferente da energia medida pelo consumo de  $O_2$  ao nível do trabalhador ( $E_2$ ). Numa formalização matemática simples pode-se afirmar que  $E_1 \neq E_2$  e que por sua vez  $E_2$  varia de trabalhador para trabalhador dependentemente das suas características biológicas, sexo, idade, etc. Isto é,  $E_1 \neq E_2^1 \neq E_2^2 \dots \neq E_2^n$ . A transposição deste modelo ergonómico para a dimensão psicológica implica determinar quais as correspondências daquelas duas vertentes na dimensão psicológica. Foi o que fez Déjours (1980), sugerindo que a organização do trabalho constitui o aspecto da vertente "exigência da tarefa" que interage com o nível psicológico. O conceito de organização do trabalho engloba, por um lado, o conteúdo da tarefa (divisão de tarefas e o tempo dispendido nas mesmas) e, por outro, as estratégias utilizadas para a divisão de tarefas, os ritmos de trabalho, a produtividade, a qualidade, etc. Por outras palavras, a organização do trabalho engloba aspectos ligados ao enquadramento das tarefas, ao tipo de organização hierárquica, ao tipo de chefia e à supervisão do trabalho. Deste modo é possível propor uma articulação bio-psicológica da ergonomia do trabalho no contexto de uma rede de interações definidas do seguinte modo:

Exigência da tarefa —————> Sistema biológico

Organização do trabalho —————> Sistema psicológico

Quanto à vertente carga do trabalho, cujo correlato psicológico conduz à designação de "carga psíquica do trabalho" as dificuldades de uma sistematização são muito grandes. Muitos autores tentaram fazer essa sistematização, tendo acabado por criar o conceito de "sofrimento induzido pelo trabalho" que é algo que se situa entre o desconforto psíquico e a doença mental. No entanto, este é um conceito vago e inespecífico. A semiologia psiquiátrica clássica falhou em o identificar e a análise do discurso do trabalhador mostrou-se também vaga e imprecisa. Estas dificuldades levaram os vários autores a avançar para interpretações do comportamento dos trabalhadores através de





uma hermenêutica dos comportamentos defensivos face ao "sofrimento" induzido pelo trabalho.

Na minha opinião esta solução não é a mais indicada não só pelo risco de um subjectivismo e de um doutrinismo (que enviesam claramente os resultados) mas também pela própria fuga metodológica. Isto significa que a falência do modelo clássico de explicação da patologia psiquiátrica aplicado à patologia do trabalho só pode ser ultrapassada pela pesquisa de novos esquemas conceptuais e de novos estudos de terreno. Sendo assim, torna-se necessário construir um modelo compreensivo e explicativo do comportamento laboral e dos seus desvios que dê conta da complexidade e multiplicidade dos factores em jogo naquela situação. Esse modelo deve dar conta da tridimensionalidade bio-psico-social do trabalhador bem como da sua interacção específica no meio laboral (quer no seu sentido mais molar - a empresa - quer no seu sentido mais molecular - a tarefa de que se ocupa). Um modelo deste género terá que se apoiar numa bio-psico-eco-sociologia do comportamento laboral e dos seus desvios.

Neste Editorial irei ocupar-me, num primeiro momento, de enunciar as bases teóricas de um tal modelo para, no próximo Editorial, utilizar a depressão como analisador do modelo. Assim, para já ocupar-me-ei de definir quais são as condições gerais a que deve obedecer um modelo bio-psico-eco-social do comportamento laboral, a sua inter-articulação e a sua aplicabilidade prática.

## **Modelo bio-psico-eco-social do comportamento laboral**

A questão do comportamento laboral é uma questão particular da questão geral do ajustamento do indivíduo ao seu meio. Este ajustamento esteve e está na base do processo de evolução da humanidade no decurso da qual emergiram as significações biológicas do seu mundo próprio e a dimensão sócio-cultural que, caracteristicamente, define o meio humano específico - a sociedade humana.

Neste contexto, o trabalho emerge como uma necessidade para todos, convindo distinguir entre trabalho e actividade, bem como entre trabalho e emprego. Enquanto que o trabalho se define habitualmente pela sua produção (isto é pelo seu objecto que lhe é exterior e que o trabalhador muitas vezes desconhece), a actividade é uma necessidade primária, aprimorada ao longo da evolução filogenética e inscrita biologicamente em programas geneticamente determinados. Vemos, assim, que se o trabalho se pode basear numa necessidade primária do ser humano para se manter activo, a sua evolução e desenvolvimento constitui um exemplo da complexificação quer da vida individual, quer da organização social. Isto é, o trabalho, nesta perspectiva, pode ser entendido como a conversão sócio-cultural humana de uma motivação primária comum à maior parte dos animais.

Sendo assim, o desenvolvimento do ser humano através do trabalho implica uma mudança permanente deste; mas, para que não haja ruptura da estabilidade, torna-se necessário que o emprego (estrutura social garante do trabalho) se mantenha fixo. Isto é, a articulação entre a estabilidade-fixidez característica dos sistemas complexos e condição da sua complexificação, é aqui conseguida através da articulação entre a variabilidade do trabalho com a invariância do emprego.

Como disse, o trabalho constitui uma tradução sócio-cultural de uma motivação primária. Como tal, está sujeito aos processos de desenvolvimento e complexificação daquela estrutura. Konrad Lorenz (1983) demonstrou que o ritmo de desenvolvimento da estrutura sócio-cultural é bem mais rápido que o ritmo de desenvolvimento e adaptação





da estrutura biológica (estima-se que o 1º cresce em progressão geométrica enquanto que o 2º cresce em progressão aritmética), o que implica, segundo o mesmo autor, um desajustamento entre as capacidades de adaptação biológica do homem e o meio que ele próprio construiu. Por isso, ele mesmo afirma que o "homem está ameaçado", dando este título sugestivo à obra que se dedica à análise desta questão: "*L'homme en péril*".

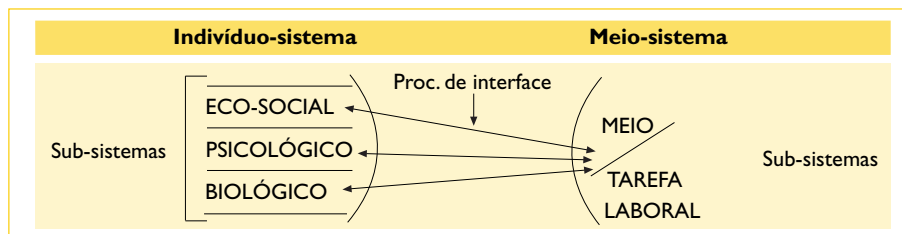
Se este desajustamento geral que enferma o homem actual tem sido objecto de pesquisa e reflexão, também, e pelos motivos atrás explicitados, a saúde mental do trabalhador tem-se tornado uma importante matéria de reflexão, atendendo ao contexto de mutação vertiginosa tecnológica da nossa sociedade. Isto é, se o trabalho constitui uma necessidade de evolução e sobrevivência biológica do homem também é, fruto do desenvolvimento tecnológico, fonte de desajustamento, de doença e de morte.

Ora, se a actividade constitui o resultado de uma pulsão primária, de certeza que a finalidade dessa pulsão não é necessariamente o trabalho. Sendo assim, como é que aparece esta "obrigação" de trabalhar que se impõe quase como lei natural?

A história da relação do homem com o trabalho esclarece-nos de algum modo sobre esta questão. De facto, desde os tempos da escravatura até à explosão das máquinas e da informática, o trabalho, a sua divisão e a exploração tem vindo a dessubjectivar o trabalhador (o artesão deu lugar ao robot) desligando-o do seu produto, diminuindo a sua duração mas aumentando a sua carga mental. Há pois uma espécie de "pressão" social que interfere desde os primeiros anos de vida no crescimento psicológico da criança. Existe como que um processo metamorfósico de transformação da necessidade de trabalhar como fonte de equilíbrio da economia social, para a necessidade de trabalhar como fonte de equilíbrio da economia psíquica. A gratificação de um trabalho bem feito transparece já nos jogos infantis de "imitação" do adulto na sua ocupação laboral. A importância do modelo parental e da autoridade social na determinação dos valores e atitudes face à vida social da criança são demasiado evidentes e estudados.

Neste sentido é legítimo conceber o comportamento laboral em termos de equilíbrios/desequilíbrios, tensões/redução de tensões, ordem/desordem; isto é, em termos de uma dialéctica de antagonismos estabelecendo de um lado, um conjunto de esquemas herdados biologicamente e aprendidos ao longo do desenvolvimento e, do outro, um conjunto de determinações ou expectativas advindas de um determinado campo social, campo este que é "cego" relativamente ao passado daquele indivíduo particular. Naturalmente que este campo social é decomposto em círculos concêntricos que se estendem desde o mais lato (sociedade humana em geral) até ao mais restrito (meio laboral específico). Este articulado remete-nos para uma dinâmica mais geral do indivíduo constituída pelo jogo da adaptação/desadaptação aos contextos sócio-culturais em que estão envolvidos. Este modelo sistémico da estrutura do binómio trabalhador-tarefa pode ser esquematizado do seguinte modo (Fig. 1):

**Figura 1.** Decomposição do binómio trabalhador-tarefa.





Segundo este modelo, quer o comportamento laboral normal, quer os seus desvios/de-sadaptações, são perspectivados segundo uma causalidade sistémica capaz de dar conta da multicausalidade actuante quer do lado do indivíduo, quer do lado do meio envolvente, quer dos processos de interface entre estas duas entidades.

Os desvios podem, então, resultar (1) dos factores individuais (desde os mais rigidamente programados até aos viciosamente aprendidos) que tornam deficitárias as possibilidades adaptativas ou mesmo as necessidades ao nível das aspirações e dos projectos de vida; (2) das condições ambientais (sejam elas físicas, biológicas ou de organização das tarefas) e (3) da zona nebulosa de interface entre estas duas entidades.

Assim, e tomando como exemplo um deficiente sensorial, este apresenta uma dificuldade ao nível dos seus mecanismos adaptativos, que pode ser fonte de psicopatologia caso não se encontre em interacção com uma tarefa devidamente adaptada à sua fragilidade. Neste caso os requisitos da tarefa podem constituir autênticas *noxas* bio-psico-sociais que ultrapassam as capacidades adaptativas dos diferentes sub-sistemas deste indivíduo.

A depressão emerge neste contexto quer como sintoma do desajustamento, quer como entidade clínica primária ligada não só a sentimentos de ameaça da segurança económica como, também, à perda do status social.

Quando emerge como entidade clínica (depressão após despromoção, depressão por reforma, depressão por despedimento, depressão por perseguição, ...) assume aspectos comuns a outras situações depressivas, mas quando constitui um sintoma de um quadro mais vasto de desajuste ergonómico, assume aspectos particulares. São exemplos desta situação certos quadros de reivindicação após acidente de trabalho que, quando fenomenologicamente analisados, revelam o culminar de uma longa situação de um trabalho "insuportável", cuja única saída ainda viável - isto é, sem que se instale uma autêntica "neurose de trabalho" - é um acidente de menor gravidade que termina a situação. De facto, Bugard e Chocq (1980), na sua longa reflexão sobre a fadiga e as neuroses de trabalho, acabam por ligar estas últimas a verdadeiros estados depressivos que, sendo de menor gravidade, são no entanto cada vez mais numerosos.

Falar de neurose de trabalho é questionar se um trabalho (no sentido de uma actividade obrigatória) pode, em determinadas condições, ser "depressivogéneo". A resposta a esta questão pode ser elucidada a partir do esquema representado na Figura 1. De facto, se as condições individuais induzirem uma disposição para a depressão (vulnerabilidade) face a situações de pressão insustentável do meio, temos criadas as condições para aquele efeito depressivogéneo. Em corolário, nenhuma situação laboral é, em si mesma depressivogénea, mesmo que seja extremamente noxante. Como fundamentação desta afirmação temos o exemplo dos mineiros cuja situação laboral é de alta agressividade, no entanto a patologia dominante é de tipo da depressão imunológica ou da alteração dos biorritmos. Temos também o exemplo oposto, de microtraumatismos afectivos repetitivos e prolongados (como p.e. insatisfação laboral contínua, querelas interactivas com colegas de trabalho, etc.) que, em determinadas pessoas aparentemente saudáveis, desencadeiam uma espécie de estado de esgotamento depressivo no qual predominam a astenia, a insónia, a vergonha e a impotência. Acentuei o facto de se tratar de pessoas aparentemente saudáveis precisamente porque, após análises cuidadas das características de personalidade destas pessoas, se constata tratar-se de pessoas com traços marcados de obsessividade, essencialmente perfeccionistas, profundamente exigentes por amor ao trabalho. Isto é, personalidades com uma grande rigidez adaptativa e por isso facilmente "friáveis" após um acumular de microtraumatismos.



Como disse atrás, muitas vezes esta sintomatologia apresenta características que a singularizam quer pela sua intensidade, quer pela predominância de alterações particulares. Um exemplo muito actual é a chamada doença dos dirigentes. Trata-se de quadros clínicos ocorridos em pessoas de forte capacidade intelectual e de alta responsabilidade que, por mecanismos psicossomáticos conhecidos, deslocam os seus afectos conflituais para o corpo. Caracteristicamente, são quadros de difícil diagnóstico, habitualmente qualificados como stress. Todos os sintomas são possíveis, sobretudo os de fadiga crónica, com uma predilecção para as queixas urinárias, digestivas e cárdio-vasculares. Duas características ligam no entanto todos estes sintomas: (1) a existência de uma ansiedade maciça, mais ou menos bem compensada, que inunda o fundo da personalidade (e que um teste de ansiedade bem utilizado pode revelar); (2) um alto risco de intercorrências fatais, as mais das vezes um enfarte de miocárdio.

As condições de vida do trabalho dos dirigentes ou dos quadros implicam destes a capacidade de lidar com a fadiga e o stress inabituais. Durante a sua fase de ascensão profissional necessitam de "domesticar o trabalho", de aumentar o seu poder. Regra geral, o quadro é um homem de boa saúde mental que, pelo jogo subtil dos seus mecanismos de defesa e do seu modo de vida equilibrado, consegue enfrentar as exigências das suas cargas profissionais e pessoais. Os traços psicológicos que habitualmente emergem destas pessoas são uma certa avidez, um desejo de poder e uma necessidade de serem admirados ou de se auto-admirarem. Gostam da competição e desejam vencer. No entanto, este narciso moderno preocupado consigo próprio e com o seu sucesso, está à mercê do esgotamento depressivo ou da doença das coronárias.

Estes quadros clínicos distinguem-se, evidentemente, de outros mais ligeiros, conhecidos por *síndrome de esgotamento somato-psíquico* que é mais frequente entre as mulheres e que alguns autores ligam directamente às más condições de trabalho. Vimos exemplos de descompensações, mas questionar-se-á se esta ultrapassagem dos limiares de adaptação do indivíduo ao seu meio se faz bruscamente ou pelo contrário se existe qualquer mecanismo de alarme? De facto, a passagem não é brusca funcionando a fadiga (quer na sua expressão física, quer na sua expressão psíquica) como um sinal de alarme, induzindo na maior parte dos indivíduos a assunção de uma atitude de imobilização (adoptando uma atitude passiva) ou mesmo de ausência do seu trabalho (recurso à baixa).

Vejamos agora as condições actuais do outro lado do sistema: o lado do meio laboral.

O estado de evolução tecnológica que actualmente vivemos e que nos deslumbra exige pessoas capazes de executarem tarefas repetitivas já não *taylorizadas* mas pelo contrário, complexificadas, reclamando por parte do trabalhador um alto nível de controlo da motricidade, um forte coeficiente de vigilância, mas também um perfil psicológico de submissão, que põe em risco a própria criatividade e as possibilidades de fazer face às tensões sociais sempre presentes. Além disso, e no quadro da vida quotidiana, com menos criatividade e menos responsabilidade pessoal, um grande número de pessoas tem dificuldade em utilizar o lazer e as festas como autêntico despoluente activo, transformando-se os momentos de lazer em distrações passivas pouco gratificantes. Mata-se o tempo em vez de o re-criar.

Para se adaptar ao progresso, o homem fatiga-se, desencoraja-se, não dorme e enche-se de tédio. Deprime-se cognitivamente. Actualmente, estar privado de trabalho, não saber trabalhar, não encontrar trabalho ou mesmo não querer trabalhar não é culpabilizante, pelo menos para os jovens. É antes deprimente, já que o indivíduo pode acabar num estado constante de carência, de vergonha, de impotência e de vazio, que tentará resolver





conforme as suas capacidades, mas que acaba normalmente por resultar no isolamento e na não comunicação.

Esta situação (eminentemente social, mas na qual o valor e significado do trabalho conduziu à sua transmutação de culpabilizante para deprimente), acaba por ter repercussões sobre o próprio trabalho: trata-se do absentismo e dos acidentes de trabalho como consequências finais de uma depressão generalizada da sociedade moderna, em que a auto-medicação é a regra e ameaça a segurança no trabalho, na qual os desenraizados e os sem domicílio fixo abundam (vide a quantidade de pessoas que vive em hotéis), em contraposição a outra massa humana de trabalhadores que vivem enquistados num presentismo passivo que esclerosa as empresas e esteriliza a sua inovação.

Temos, então, estabelecidas as condições que permitem uma leitura da "depressão laboral", "neurose de trabalho", "fadiga" ou o que se quiser chamar, à luz de um paradigma eco-sistémico possibilitador de uma transacção Trabalhador — Trabalho, sendo este anel constituído por um conjunto de sub-sistemas: sub-sistema biológico, psicológico e eco-social, do lado do trabalhador e sub-sistemas tarefa, local de trabalho, organização do trabalho, relações hierárquicas, empresa, do lado do trabalho.

Numa síntese possível diria que o homem-trabalhador conserva, em si próprio, no seu sistema límbico (sub-sistema biológico) a "recordação" dos resultados gratificantes ou dolorosos, do seu encontro com o ambiente. O seu néo-córtice, que o fez *sapiens*, um homem com consciência de que é homem, permite-lhe a simbolização, o imaginário, a criatividade e a síntese; isto é a assimilação do conjunto das suas sensações e pulsões, bem como de todas as suas aquisições memorizadas. Esta integração faz-se segundo um modo harmónico/desarmónico, antagonismo assegurador do equilíbrio tendencial, muitas vezes identificado como o bem-estar total - saúde (OMS).

No próximo Editorial analisarei o modo como a patologia depressiva emerge e se expressa neste anel sistémico. Para tal utilizarei os resultados de um questionário (elaborado segundo este modelo) passado a um conjunto de trabalhadores com a finalidade de responder às seguintes questões: qual o valor da semiologia depressiva clássica na avaliação da depressão laboral? Que tipo de outros indicadores existem? Que valor semiológico têm?

## Referências

- Dejours, C. (1980): La charge psychique du travail. Em Equilibre ou Fatigue par le travail. Paris: E.S.F.  
Lorenz, K. (1983): L'Homme en péril. Paris: Flammarion.  
Bugard, L. e Crocq, L. (1980): "Existe-t-il des névroses du travail?". Em Equilibre ou Fatigue par le travail. Paris: E.S.F.

João Marques-Teixeira